

〔資 料〕

新型コロナウイルス感染症流行下（令和3年度）における新人看護職員研修

－三重県内の看護管理者へのアンケートから－

New nurse training under COVID-19 pandemic (2021)

－ A survey to nursing manager at Mie prefecture －

筒井 早希¹⁾ 紀平 由起子¹⁾ 菱沼 典子²⁾

【要 旨】

令和3（2021）年度に入職した新人看護職員は、新型コロナウイルス感染症によって最終学年での実習時間が減少していた。その新人看護職員に対する研修の実態を把握し、今後への示唆を得るために、三重県では令和3年8月に、新人看護職員を採用した61病院の看護管理者に、新人看護職員研修に関する調査を実施した。記名回答で40病院（回収率65.6%）から回答を得た。新人看護職員研修では感染予防策をとった対面研修とオンライン研修が用いられ、現場に慣れるためにシャドーイングやローテーション、先輩とのペアでの実践などが取り入れられていた。同期の仲間作りやスタッフとの関係性を作る機会が必要との報告もあった。コミュニケーション能力が低い、社会人のマナーにかけるといった指摘があった一方で、独り立ちまでの期間の見込みや研修は従来と変わらないという回答もあった。新人看護職員研修の実態から今後の看護基礎教育ならびに新人看護職員研修に有用な示唆を得た。

【キーワード】 実習時間減少 新人看護職員研修 新型コロナウイルス感染症 調査

I. はじめに

令和2（2020）年4月から5月にかけての、新型コロナウイルス感染症対策による緊急事態宣言またその後の感染拡大により、全国の看護基礎教育機関は、臨地実習に大きな影響を受けた。厚生労働省と文部科学省は、臨地実習に関して時期の変更、実習施設の変更をはじめ、代替の教育によって単位認定を各教育機関で行うよう、通知を出した（令和2年2月28日厚生労働省・文部科学省事務連絡）。この通知に基づき、各教育機関は新型コロナウイルス感染症下にあっても教育を継続し、新人看護職を輩出した。

したがって令和3（2021）年4月に入職した新人看護職員は多くは、例年に比して臨地での実習時間が少ない中で、教育を終えた者になった。厚生労働省は、

新たに新型コロナウイルスの影響に係る新人看護職員卒後フォローアップ研修プログラムを予算化したが、三重県では看護基礎教育機関及び病院のニーズと合致しなかったため、従来の新人看護職員研修を実施し、新たなプログラムは導入しなかった。そこで、三重県医療保健部医療介護人材課では、今後の新人看護職員研修を検討するために、令和3（2021）年4月に新人看護職員を受け入れた医療機関の看護管理者に対し、従来と比較してどのような新人看護職員研修を行ったのか、課題があったのか等を調査したので報告する。なお本稿で看護職員とは、看護師、助産師、准看護師のことで、保健師は含まない。

1) Saki TSUTSUI, Yukiko KIHARA : 三重県医療保健部医療介護人材課

2) Michiko HISHINUMA : 三重県立看護大学

Ⅱ. 調査方法

1. 調査対象：三重県内の94病院のうち、令和3（2021）年4月に、新人看護職員を採用した61病院の看護管理者である。なお61病院での新人看護職員の総数は757人であった。
2. 調査期間：令和3（2021）年8月4日～8月20日で、郵送による記名調査である。
3. 調査内容：採用人数、離職者の有無、独り立ちまでが例年と異なるか、新人看護職員研修で工夫したこと、例年と比べて新人看護職員研修の到達目標への達成に差があるか、研修体制に関し有効な支援はなにかについて、自記式のアンケート用紙により、回答を求めた。
4. 分析方法：項目を選択するものは記述統計、自由記述については内容の類似性によって分類した。なお分析は個別機関名を削除して行った。

Ⅲ. 調査結果

1. 回収率

61病院中、回答があったのは40病院、回収率は65.6%であった。病床規模別の回答数は表1の通りである。

表1 病床数別回答数（n=40）

| 病床数 | 回答数 |
|----------|-----|
| 100床未満 | 3 |
| 100～149床 | 4 |
| 150～199床 | 3 |
| 200～249床 | 8 |
| 250～299床 | 5 |
| 300～349床 | 5 |
| 350～399床 | 1 |
| 400床以上 | 11 |

2. 新人看護職員採用数

令和3（2021）年4月に新人の看護師を採用したのは39施設で、1～5人が12施設で最も多く、次に11～15人が10施設であった。61人以上が1施設あった（図1）。

新人の助産師は6施設で採用され、1施設当たり1～7人、新人の准看護師は9施設で採用され、1施設当たり1～4人であった（表2）。

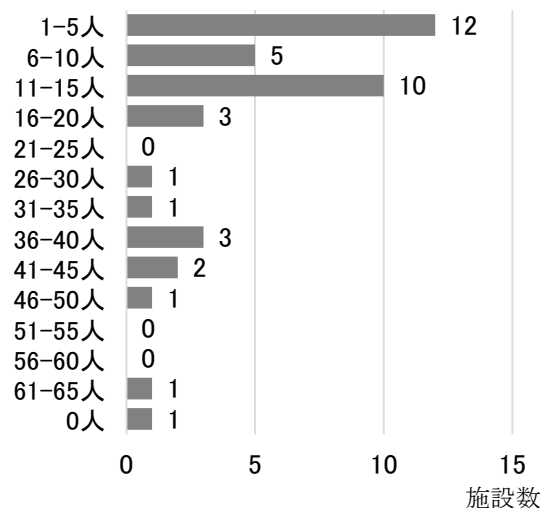


図1 新人看護師の採用人数の分布（n=40）

表2 新人助産師、新人准看護師の採用状況

| 採用人数 | 施設数 | |
|------|-----|------|
| | 助産師 | 准看護師 |
| 1人 | 2 | 6 |
| 2人 | 1 | 1 |
| 3人 | 1 | 1 |
| 4人 | 0 | 1 |
| 6人 | 1 | 0 |
| 7人 | 1 | 0 |
| 計 | 6 | 9 |

3. 7月末現在における離職者

離職者がいると回答があったのが4施設（10%）、いないが36施設（90%）であった。

離職の理由は、それぞれ看護師になる気がなかったための不適応、不適応による体調不良、妊娠による体調不良、部署で人間関係が築けなかったであった。

4. 独り立ちまでの期間について（図2）

以下の定義による独り立ちまでの期間が、例年と比べてどうかの見込みを回答してもらった。

日勤帯の独り立ち：多くのことが一人でできる状態になること

夜勤開始：夜勤の定数には含めずに初めて夜勤を行うこと

夜勤帯の独り立ち：夜勤の定数の一人として業務を行うこと

その結果、日勤の独り立ちでは28施設（70％）が例年と変わらない・早い見込み、12施設（30％）が例年より遅い見込みという回答だった。夜勤の独り立ちは、22施設（55％）が例年と変わらない・早い見込み、16施設（40％）が例年より遅い見込みという回答だった。

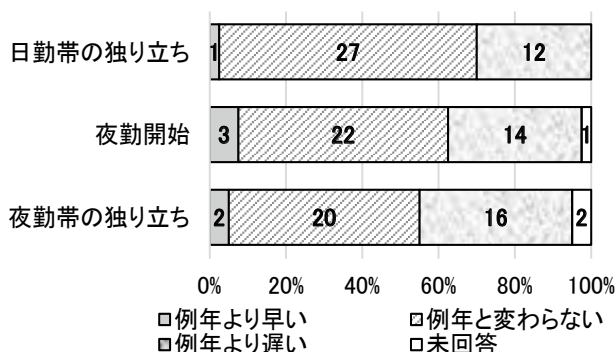


図2 新人看護職員の独り立ちの見込み時期 (n=40)

5. 新人看護職員の育成で工夫したこと

今年度工夫したことについて、図3に示す各項目を複数回答で答えてもらった。その結果、例年と同様が16施設（40％）であった。工夫では、内容の拡充が13施設（32.5％）、期間・日数の増加が10施設（25％）、指導者の人員増が9施設（22.5％）、シャドーイング期間の延長が8施設（20％）であった（図3）。

具体的な工夫の自由記述欄には、35施設（87.5％）から回答があった。例年と同様を選択した施設においても、工夫を加えていたところがあった。工夫の内容

は、新型コロナウイルス感染症の感染予防のための工夫と、実習が少なかった新人に配慮した工夫であった。

感染症予防対策では、集合研修を少人数で実施した（日程をわける、場所をわける、同一プログラムを繰り返す）（3件）、オリエンテーションをオンラインに切り替えた（1件）、集合研修に外部の広い会場を借りた（1件）、オンデマンド研修を増やした（1件）、オンデマンド配信をした（1件）、e-ラーニングを導入した（1件）であった。

実習が少なかったことへの工夫は、指導・支援体制の工夫、業務実施上の工夫、研修プログラムの変更、新たな研修の導入、達成度評価での工夫に大別された（表3）。

6. 新人看護職員の到達目標への到達度に関して

新人看護職員の到達目標への到達度について、基本的姿勢と態度、基本技術の2項に自由記述で回答を得た。

1) 基本的姿勢と態度について

40施設の内、37施設から回答があった。12施設（30％）からは問題はない、明らかな違いはないとの回答であった。

25施設（62.5％）からの自由記述の内容で、もっとも多く挙げられたのは、「コミュニケーション能力が低い」11施設であった。具体的には先輩を含む同僚とのコミュニケーション（4件）、患者とのコミュニケーション（3件）、指導者とのコミュニケーション（2件）であり、言葉遣いがなれなれしい、敬語が使えない、報告・連絡・相談ができない、意図的な情報収集ができない等が挙げられた。しかしこの中で実習が少なかったからという記述は2件（ペーパーペシメントだったから、実習時間が少なかったから）で、コミュニケーション能力は個人差にもよるので、コロ

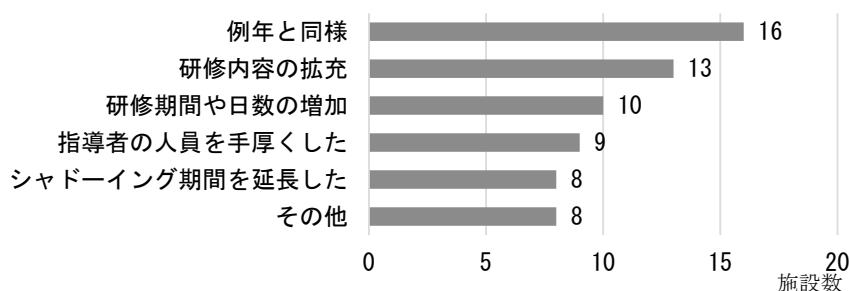


図3 新人看護職員研修での工夫（複数回答）

ナ禍のためかどうかはわからないというコメントが付されていたものが多かった。

また、コミュニケーションに関して、入職後に同期で集まる機会が制限され、昼食時は孤食・黙食で、時間外に先輩と話す場もないことの影響の指摘が4件あ

り、さらにこれが新人のリフレッシュの機会をなくしているとの指摘もあった。

コミュニケーション能力に次いで多かったのは、「社会人としてのマナーに欠ける・自覚に乏しい」という指摘で、9施設から挙げられた。具体的には挨拶がで

表3 実習が少なかった新人看護職員への研修で工夫したこと

| 工夫した内容 | 件数 |
|--|----|
| 指導・支援体制の工夫 | |
| ・プリセプターのほかに、指導者をつけた | 3 |
| ・プリセプターをベテランに変更した | 1 |
| ・コーチングの手法を取り入れた | 1 |
| ・面談を定期的に実施 | 1 |
| ・公認心理士による面接を早めた | 1 |
| ・メンタルヘルスサポートの強化 | 1 |
| ・実習生を受け入れていなかったの、新人研修に関わる人員が確保できた | 1 |
| ・コロナ禍の学生について基礎教育機関の教員を呼んで勉強会をした | 1 |
| 業務の実施上の工夫 | |
| ・先輩とのペア | 6 |
| ・受け持ち患者数を減らしている | 1 |
| ・コロナ対応病棟から勤務を変更した | 1 |
| 従来の研修プログラムの変更 | |
| ・技術研修の時期を早めた | 4 |
| ・集合研修・技術研修とOJT (on the job training) を組み合わせた | 4 |
| ・シャドーイング期間を延長 | 1 |
| 新たな研修プログラムの導入 | |
| ・ローテーション研修・他部署でのシャドーイング | 4 |
| ・総合演習研修（複数受け持ち・コミュニケーション・技術習得） | 1 |
| ・シミュレーション（報告のタイミング、五感を使った迅速評価、食事環境を整える）での研修 | 1 |
| ・実習と同様の老年実習・総合実習 | 1 |
| ・コミュニケーション演習 | 1 |
| ・人間関係づくりトレーニング | 1 |
| ・難易度の低い技術も研修に入れた | 1 |
| ・自信のない技術を自由に練習できる時間を設けた | 1 |
| 達成度の評価に関する工夫 | |
| ・目標の達成時期を遅らせた | 1 |
| ・指導者が新人をシャドーイングしてチェックし、振り返りをおこなった | 1 |
| ・定期的に技術の習得状況をチェック、部署内で共有 | 1 |

きない、欠勤時に連絡がない、タイムスケジュールを立てられない、社会人として相手の気持ちを汲み取れない、詰所内で同期と騒ぐ、自己洞察力に欠け責任を他のせいにするであったが、この点に関してもコロナ禍のためかどうかは不明というコメントが付されていた。

次に「積極性に欠ける・受け身である」という指摘が4施設からあったが、コロナ禍との関係は明確ではなかった。一方で、国家試験に合格し就職したら何でもできると自信があるようだという記述があり、これもコロナ禍のためではないだろうという付記があった。

実習が少なかったことに関連して明確に指摘されたのは、学生気分が抜けていない(2件)、臨床現場の患者の状況が理解できていない(1件)、リアリティショックが例年より強い(1件)、新人が患者とのかかわりに不安を持っている(1件)、実習で指導者とかかわっていないため、注意・指導に対して負の反応を示す(1件)、学習には積極的だが、実践に結びつかない(1件)であった。

また、遠隔授業の経験からか、対面の研修でもうなずきや質問が少ないという指摘もあった。

2) 技術的な側面について

40施設の内、36施設から回答があった。15施設(37.5%)からは問題はない、明らかな違いはないとの回答であった。このうち1施設は、実習が少なかったと自覚して、新人たちで練習し到達できているという評価であった。また1施設から、今の段階では判断できないとの回答があった。

20施設(50%)からの自由記載の内容は、上記の基本的姿勢と態度についてとは異なり、コロナ禍とは関係なく、という付記はなかった。技術の実施に不安・緊張が大きい(5件)、ケアの実施に際して患者に十分な説明ができない(4件)、マニュアルケアから個別性のあるケアへの転換が難しい(2件)、観察ができない・アセスメントができない(2件)、確認しないで実施しようとする(1件)、危険を予知した行動や配慮ができない(1件)、指導されたことを次に活かさない(1件)であった。

表4は、通例では実習で行う難易度の低い技術と、飛沫感染のリスクがあって実習していない技術であり、例年以上の指導が必要であった技術項目である。

PPE (personal protective equipment) や感染予防に関しては例年以上に獲得できたという記述が1件あった。

表4 例年より指導が必要だった技術

| 技術項目 |
|----------|
| 吸引 |
| 口腔ケア |
| 食事介助 |
| 血糖測定 |
| 心電図の電極装着 |
| 看護記録 |
| 点滴管理 |
| 環境整備 |

7. コロナ禍の新人看護職員研修体制整備に関して有効な支援

この質問には36施設から回答があり、うち1施設はまだ結果が出ていないというものだった。内容は研修の実施方法に関すること、新人への関わり方に関すること、看護基礎教育機関への要望と連携に関することなどに大別された。

1) 研修方法に関して

研修の実施方法に関しては、集合研修とオンライン研修の両方が必要であり、コロナ禍において指導者の確保が困難という課題が上がっていた(表5)。集合研修やオンライン研修について、会場の借料の補助、シミュレータの貸借、オンライン研修については機材の整備、教材の充実、e-ラーニング教材使用料の補助へ、支援の要望があった。

集合研修やオンライン研修以外の様々な研修方法について、表6に示す。ローテーション研修は、病院や病棟、患者やスタッフに慣れる点で有効だったと記述されていた。このほかに、リアリティショックを予防するために、採用前の事前研修の実施とそれに伴う経費の支援の要望が1件、他施設の新人看護職と協働の研修の希望が1件あった。

表5 研修の実施方法と実施のための整備

| 実施方法 | 研修方法・必要な施設設備・教材等 |
|---------------------|---|
| 感染予防対策をとっての対面での集合研修 | 小グループで実施 シミュレーション ロールプレイ 研修用の機材 オンライン研修と組み合わせで時間を短縮 演習時間を確保 配属前に集中して技術研修 広い会場の確保 |
| オンライン研修 | 受信できるインターネット環境 新人が使える PC/タブレット等の整備 e-ラーニング教材 動画講義教材 救命救急・疾患・フィジカルアセスメントのオンライン研修 |
| 研修指導者 | 4・5月の実習を外し、新人研修の人員を確保したい コロナ対応で人材がとられ、指導者が不足 指導者間での情報共有 新人の特性に合わせた関わりや指導について学ぶ機会 |
| 看護手順の工夫 | 写真を用い、わかりやすくする |

表6 集合・オンライン研修以外の研修方法

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・自信のない技術を練習する時間を研修時間内に設ける ・ローテーション研修 ・シャドーイング期間を長くする ・ペアナースとOJT*を行う ・指導者とペアでベッドサイドケアを行い、振り返りを行う |
|---|

*on the job training

2) 新人への有効な関わり方

新人への有効な関わり方として、同期の仲間作り、指導者の心構え、病棟での関わり方について、表7に示す意見があった。コロナ禍とは関係なく「入職時が全てのスタートとみる」という意見もあった。

3) 看護基礎教育機関への要望・連携に関して

臨地実習の不足分に対し、学内で模擬実習をして欲しい・増やして欲しい、病院からスタッフが出向いて出前実習をする、基礎的な知識・技術、社会人としての自覚、接遇に関して強化して欲しいという意見があった。また、臨地実習は患者との接し方を学ぶもので、その時々言葉のかけ方、話し方、声のトーン等、紙上では学べないものをいかに学ばすかが課題との指摘もあり、年齢を問わず色々な人と話す機会を確保し経験させて欲しいとの意見があった。

表7 新人への有効な関わり方

| 関わり方 | 具体案 |
|------------------|---|
| 同期の新人同士の仲間作り | 定期的なミーティング 院外での交流は難しいので院内で実施 遠隔でも実施 |
| 研修指導者の関わり方 | 新人が相談・質問しやすい関係 個々の話を聴く 実習経験の個人差の理解と個人の能力に沿った関わり 不安を解決できるよう研修内容、指導方法を変える 指導者は「待つ」姿勢を意識する 振り返りの時間を増やす 配属病棟との情報共有・連携 |
| スタッフとの関係作り・組織社会化 | 新人に声を掛ける 新人の不安を表出できる機会をつくる 時間をかけて長い目でみる 新人が自分のメンタルヘルスを管理できるように関る 新人がチーム医療の一員として自覚が持てるように関る |

Ⅳ. コロナ禍での新人看護職員研修への示唆

令和2（2020）年4月から7月における全国の看護系大学4年生の臨地実習実施状況は、予定通り実施が1.9%、学内実習へ変更が74.1%¹⁾、令和2（2020）年度後期の臨地実習は、通常通りにできた大学は7.2%、一部臨地で実施が87.6%、全くできなかったが5.2%であった²⁾。また、令和2（2020）年度において全国の看護師等学校養成所では、96.6%が実習施設から実習受け入れ不可の連絡を受けたことがあった。多い順に、老年看護学（70.1%）、小児看護学（68.3%）、母性看護学（63.2%）、成人看護学（62.5%）、在宅看護学（60.9%）、精神看護学（59.3%）、基礎看護学（46.9%）、看護の統合と実践（28.3%）で、領域によって差が生じていた³⁾。

教育機関によって最終学年の臨地実習の配置状況は違い、また実施状況も異なっただろうが、例年通りの臨地実習をできずに卒業したと見るのが妥当であろう。

今回、こうした教育を受けたコロナ禍の新人看護職員について、三重県内の病院の看護管理者から、新人看護職員研修を中心に、貴重な意見をを得ることができた。

離職者数は例年と変わらず、独り立ちの時期についても例年と変わらないという意見があったこと、また特に基本的姿勢や態度については、最近の傾向であり、コロナ禍で実習が少なかったためかどうかはわからない、という意見が多かったことは、今後の看護基礎教育への示唆に富む結果であった。

コミュニケーション能力について、多くの意見が寄せられた。元々コミュニケーション能力が低くなっているといわれている中で、実習で実際に患者と話す、看護職と話す機会をさらに奪われた状況となった。しかし、言葉使いの訓練は実習の前に済んでいるべきことと考えると、コロナ禍とは関係なく、看護基礎教育において会話を身につける教育方法を考え直す必要があろう。

コロナ禍との関連においては、新人看護職員研修の実施方法が対面の集合研修とオンライン研修の組み合わせに変更され、集合研修をする場合も感染予防策をとっての、少人数のものになっていた。医療機関においては既に令和2（2020）年の院内研修から、三密を回避した研修方法への変更がなされ、さまざまな報告⁴⁾があるが、昨年からの工夫が生かされた部分でも

あったと推測される。

オンラインの研修は、新人看護職員研修のみならず、社会全体で当たり前になっていることから、オンライン研修の環境整備、教材整備については、今後よりいっそうの充実が求められる。プログラム立案者にとって重要なのは、何をオンラインで行い、何を対面で行うかの切り分けであろう。また、オンライン研修や集合研修と、OJTの組み合わせについても工夫がされていた。一方で、指導者の立場からは、コロナ対応で人材が不足しており、OJTより集合研修が望ましいという意見もあった。いずれの場合も研修担当者と配属病棟との綿密な情報共有・連携が重要であろう。

次に、コロナ禍の影響を受けていたのは、新人同士もまた職場の先輩とも、勤務以外で接点をもてないことであった。食事時間も黙食となり、仲間作りや職場風土に慣れていくことが困難な状況が伺えた。これは昨年の新人についても、同期や先輩との外食ができず、メンタルヘルスに影響したと指摘⁵⁾されていることから、コロナ禍においては、院内外で場所や時間を確保し、意図的に同期、職場の先輩と馴染むプログラムの必要性がありそうである。

今回新たに導入されていたのが、ローテーション研修、シャドーイング研修、先輩とペアでの実践、あるいは実習研修など、時間をかけて現場に慣れる工夫であった。これらは実習が少なかったことを配慮しての工夫であり、厚生労働省のフォローアップ研修の内容（実習で経験しなかった領域での研修）を院内で実施したものといえよう。技術面に関する指摘の中でも、説明や確認などのコミュニケーション力の不足や、その患者に合わせられない等が挙げられ、通例は看護基礎教育の実習で学ぶ部分を、新人看護職員研修においてカバーしている実態であった。新人看護職員研修は、現場の強みが生きる研修が工夫されていた。

本調査でコロナ禍での気づきや工夫が、様々に行われていることがわかったが、コロナ禍特有の一時的な在り方なのか、新人看護職員研修を見直すきっかけとするかは、次年度実績を重ねて、検討していきたい。

【謝 辞】

新型コロナウイルス感染症の看護で多忙な中、調査にご協力いただきました皆さまに、感謝致します。

【文 献】

- 1) 日本看護系大学協議会：2020 年度看護系大学 4 年生の臨地実習科目(必修)の実施状況 調査結果報告書, 2020.

<https://doi.org/10.32283/rep.598a3d11>

- 2) 日本看護系大学協議会：2021 年度 看護系大学生の新型コロナウイルス感染症(COVID-19) ワクチン接種状況等に関する緊急調査結果報告書, 2021.

<https://www.janpu.or.jp> > 2021/07/15 > 19192

- 3) 一般社団法人日本看護学校協議会共済会：看護職養成校の新型コロナウイルス (COVID-19) 感染拡大への対応に関する調査報告書～臨地実習と ICT 関連授業の扱いを中心に～, 12, 2021.

- 4) コロナ時代の看護職員研修再構築, 看護展望, 14(5), 2021. (臨時増刊号)

- 5) 川村晴美：コロナ下における若手看護師の実態, 看護展望, 46(8), 10-14, 2021.